LIVRET D'INFORMATION

DEVENIR BABY-SITTER

MODE D'EMPLOI

Fepem
FÉDÉRATION DES PARTICULIERS EMPLOYEURS DE FRANCE

CRIJ
Centre Régional d'Information Jeunesse
Franche-Comté

Le baby-sitting consiste à garder des enfants de façon ponctuelle (soirée et week-end) ou régulière (entrée/sortie de l'école et mercredi) au domicile des parents pendant leur absence.

- Le recrutement .....
- Les obligations de l'employeur.....
- Pajemploi .....
- Le Cesu.....
- La rémunération .....
- La formation .....
- La sécurité de l'enfant.....
- Numéros d'urgence et contacts .....

La mission principale - et transversale à toutes les autres missions - est de surveiller les enfants et ainsi veiller à leur sécurité.
Les missions que l'on peut vous confier sont d'assurer les trajets école/domicile, l'accompagnement aux activités extra-scolaires, l'aide aux devoirs, l'éveil de l'enfant, les repas, la toilette, l'entretien de la chambre et/ou du linge de l'enfant.
Les qualités requises sont le sens des responsabilités, le respect, la patience, la ponctualité, la disponibilité et évidemment aimer les enfants.
Pour trouver des familles chez qui travailler, déposez des annonces dans les commerces de votre quartier, parlez-en autour de vous (famille, voisins, amis) et consultez/inscrivez-vous sur les sites spécialisés.
Vous pouvez également postuler auprès des organismes spécialisés (recrutement principalement de personnes ayant de l'expérience et véhiculées).

Le réseau Information Jeunesse de Franche-Comté met en relation familles et jeunes. Déposez votre candidature et consulter les offres sur www.jeunes-fc.com

L'employeur - le parent (une seule personne physique est employeur) - est un particulier, c'est donc la convention collective nationale des salariés du particulier employeur qui s'applique. Cette dernière précise les droits et devoirs de l'employeur et du salarié, en complément du code de travail.

Il est possible de consulter la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur sur www.fepem.fr

Vous pouvez travailler dès 16 ans avec l'accord écrit de vos parents.

Le recrutement

Il existe deux solutions pour travailler en tant que garde d'enfants à domicile salarié d'un parent employeur : l'emploi direct ou le mandat.

L'emploi direct :
Vous êtes directement recruté(e) par le parent employeur qui réalise lui-même l'ensemble des démarches et formalités. Des dispositifs (Cesu et Pajemploi) peuvent prendre en charge une partie de ces formalités.

Le mandat :
Vous restez salarié-e du parent employeur, qui choisit alors de déléguer le recrutement et les formalités administratives à un organisme mandataire agréé.

A savoir : Vous pouvez aussi garder des enfants au domicile de leurs parents en étant salarié-e d'un organisme prestataire agréé, qui vous met à disposition d'une famille cliente.

Tout travail doit être déclaré. C'est à l'employeur de remplir cette obligation auprès de l'Ursaaf.
Vous pouvez vous assurer que votre employeur respecte cette obligation, vous préservez ainsi vos droits à la protection sociale et les recours seront plus faciles en cas de désaccord avec votre employeur.

Les obligations de l'employeur

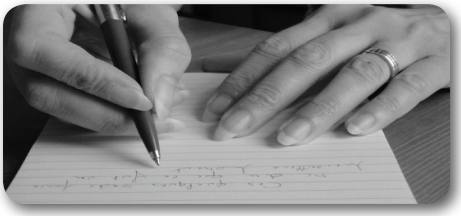
L'employeur a des obligations à votre égard. Certaines peuvent être déléguées à un mandataire. Il doit notamment déclarer votre embauche auprès de l'Urssaf. Cette formalité peut être prise en charge par le centre national du Pajemploi (enfants de moins de 6 ans) ou le centre national du Chèque emploi service universel (Cesu) (enfants de plus de 6 ans).

Votre employeur est tenu de vérifier votre identité, que vous êtes immatriculé(e) à la Sécurité sociale (dans le cas contraire, il procède à votre immatriculation), que vous êtes libre de vous engager professionnellement et de travailler en France, de porter à votre connaissance la

convention collective qui s'applique et le salaire minimum conventionnel.

La convention collective précise les droits et devoirs de l'employeur mais aussi ceux du salarié, en complément du Code du travail. En tant que salarié du particulier employeur, vous devez donc bien sûr la respecter (absences, congés, rupture de contrat...).

Votre employeur doit tenir à votre disposition la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, établir le contrat de travail, procéder à votre affiliation à un service de santé au travail, délivrer mensuellement un bulletin de paie, éventuellement par le biais du centre national Cesu ou Pajemploi, procéder à la déclaration nominative des salaires, mensuelle ou trimestrielle.



Si votre employeur vous règle par Cesu, le contrat de travail écrit n'est pas obligatoire si l'emploi ne dépasse pas 8 heures par semaine ou 4 semaines consécutives.
Ceci dit, il est conseillé de préciser clairement les termes de votre collaboration dans un contrat de travail écrit afin de prévenir les malentendus.

PAJEMPLOI

Les parents d'enfants de moins de 6 ans peuvent bénéficier d'une aide versée par la Caisse d'allocations familiales ou la Mutualité sociale agricole : le complément de libre choix du mode de garde. Les parents utilisent alors le dispositif Pajemploi qui va prendre en charge certaines formalités administratives : déclaration nominative mensuelle, édition du bulletin de salaire, prélèvement automatique des cotisations sociales, récapitulatif fiscal annuel.
www.pajemploi.urssaf.fr
ou 0820 00 72 53

Le CESU

Le Chèque emploi service universel (Cesu) déclaratif est un outil de simplification réservé au particulier employeur. Le parent employeur vous règle par chèque, virement ou espèces (avec reçu, en-deçà de 1 500 €).

De même que le dispositif Pajemploi mis en place pour les parents bénéficiant d'une aide pour la garde d'enfants de moins de 6 ans, le dispositif Cesu déclaratif permet la déclaration nominative mensuelle, l'édition du bulletin de salaire, le prélèvement automatique des charges sociales et un récapitulatif fiscal annuel.
Il concerne la garde des enfants de plus de 6 ans. Son utilisation n'est pas obligatoire et requiert l'accord du salarié.

En revanche, le Cesu préfinancé est un mode de paiement utilisable quel que soit l'âge des enfants gardés. Il s'agit d'un titre comportant une valeur prédéfinie, qui peut être financé par un employeur, un comité d'entreprise, une mutuelle, une caisse de retraite, etc.

Pour en savoir plus

Centre national Cesu : www.cesu.urssaf.fr

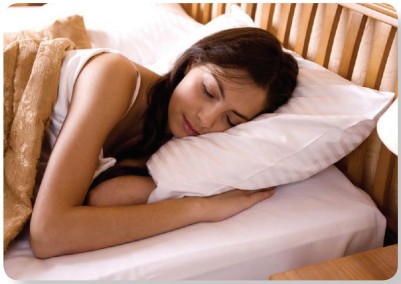
La rémunération

Le tarif horaire ne peut être inférieur au niveau 2 de la convention collective des salariés du particulier employeur, équivalent au 1er janvier 2014 au Smic à 9,53 euros brut de l'heure soit 7,30 euros net de l'heure. Le nombre d'enfants n'entre pas en compte dans la rémunération. Les congés payés sont rémunérés au moment où ils sont pris.

Si votre employeur vous règle par Chèque emploi service universel (Cesu), le tarif horaire net minimum inclut 10 % au titre des congés payés et est de 8,03 euros (au 1er janvier 2014). Dans ce cas votre employeur n'aura pas à rémunérer vos congés au moment où ils seront pris.

Il faut distinguer les heures de travail effectif des heures de présence responsable. Les heures de présence responsable (lorsque l'enfant dort) sont celles où le-la salarié-e peut utiliser son temps pour lui-elle-même tout en restant vigilant-e pour intervenir, s'il y a lieu.

Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail effectif. Les heures de présence responsable doivent obligatoirement être mentionnées dans le contrat de travail.



Si vous dormez au domicile de l'employeur dans une pièce séparée, sans travail effectif, sans intervention ou avec une intervention occasionnelle, cette présence de nuit sera rémunérée pour sa durée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne pourra être inférieur à 1/6e du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif.

Si vous êtes appelé-e à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable. De plus, cette situation ne peut être que transitoire.

Vous ne pourrez effectuer plus de 5 nuits consécutives. La présence de nuit doit obligatoirement être mentionnée dans le contrat de travail.

Si vous êtes présent-e à l'heure du déjeuner ou du dîner, votre repas doit être fourni par l'employeur. Il est alors déclaré en avantage en nature. Les avantages en nature doivent être mentionnés dans le contrat de travail.

Si vous avez moins de 17 ans et moins de 6 mois d'activité professionnelle, votre rémunération peut être de 80 % du Smic et de 90 % du Smic si vous avez entre 17 et 18 ans.

Le travail des mineurs est interdit entre 22 heures et 6 heures.

Le travail des mineurs est interdit les jours fériés.

Le dimanche est un jour de repos hebdomadaire obligatoire pour les mineurs.

La formation

Votre particulier employeur verse la cotisation Formation professionnelle. De ce fait, vous avez droit à 40 heures de formation par an entièrement financées, et vous êtes rémunéré-e pendant le temps de formation.

Chaque année, des stages de formation sont organisés par les organismes labelisés de la branche professionnelle des salariés du particulier employeur.

A titre d'exemples, quelques contenus de formation en 2014 : Etre baby-sitter, Garde d'enfants de zéro à trois ans, Garde d'enfants de plus de trois ans, Aide aux devoirs, Préparer les repas des enfants, Activités périscolaires et de loisirs, Sécurité et prévention auprès d'enfants…

Chaque année, votre employeur doit vous informer sur votre droit à la formation professionnelle continue.
Dès votre 1re heure de travail, vous avez droit à 40 heures de formation par an.
Retrouvez le catalogue de formation et les coordonnées des organismes de formation sur www.iperia.eu

La plupart des formations sont aussi accessibles en formation ouverte et à distance.

La sécurité de l'enfant

La plupart des accidents peuvent être évités. Pour cela il faut anticiper et veiller à écarter les situations à risque.

Ci-dessous quelques conseils pour éviter des accidents :

Dans la cuisine, tournez les poignées des poêles et casseroles à l'intérieur de la plaque/gazinière de façon à ce que l'enfant ne puisse les atteindre.

Dans la salle de bains, ne jamais laisser un enfant sans surveillance dans la baignoire, même si vous estimez que votre absence ne prendra que quelques secondes (pour aller ouvrir la porte ou répondre au téléphone) ; ces quelques secondes suffisent pour que l'enfant se noie, même dans quelques centimètres d'eau. Cette règle est à appliquer également aux abords d'une piscine.

Veillez à ce que les produits dangereux (produits d'entretien, médicaments…) et objets tranchants (couteaux, ciseaux…) ne soient pas à portée de main des enfants.

Dans la rue, vous devez marcher aux côtés de l'enfant et vous placer du côté des voitures, voire marcher derrière l'enfant mais pas devant. N'oubliez pas qu'un enfant peut être imprévisible car il n'a pas conscience du danger.

Il peut par exemple sauter sur la route pour récupérer un ballon.

Malgré vos précautions et en cas de situation de détresse vitale (hémorragie, étouffement, intoxication, brûlure…), de situation de péril (incendie, fuite de gaz, risque d'effondrement…) ou d'accident, vous devez alerter au plus vite les secours d'urgence (SAMU, pompiers, police).

Apprenez les premiers gestes qui sauvent en passant le PSCI (Prévention et Secours Civiques de niveau I). Cette formation, dispensée par des organismes agréés, vous permettra de savoir comment réagir en cas d'urgence et de prodiguer les premiers soins.
Informez-vous auprès de votre structure Information Jeunesse.

Numéros d'urgence

Le 15 est le numéro d'appel du SAMU (Service d'aide médical d'urgence) en cas de besoin médical urgent, malaise, coma, hémorragie, douleur thoracique, difficultés respiratoires, brûlure, intoxication…

Le 18 est le numéro d'appel des sapeurs-pompiers pour signaler une situation de péril ou un accident concernant des biens ou des personnes (incendie, fuite de gaz, risque d'effondrement, ensevelissement, brûlure, électrocution, accident de la route…)

Le 17 est le numéro de police secours à contacter en cas de violence, agression, cambriolage…

Le 112 est le numéro d'appel d'urgence européen unique.

Contacts

● pour consulter les offres et déposer votre candidature

CRIJ FRANCHE-COMTE

27, rue de la République – 25000 Besançon

accueil le lundi de 13h30 à 18h,

les mardi, jeudi, vendredi de 10h à 12h et de 13h30 à 18h,

le mercredi non stop de 10h à 18h

et le samedi de 13h30 à 18h

Tél : 03 81 21 16 16

Courriel : contact@jeunes-fc.com

www.jeunes-fc.com

● pour vous informer sur vos droits et devoirs :

FEPEM FRANCHE-COMTE

Relais Particulier Emploi

7 rue Proudhon – 25000 Besançon

Accueil du mardi au jeudi de 10h à 12h et de 13h à 16h, le vendredi de 10h à 12h

Tél : 0 825 07 64 64 (0,15 €/min)

Courriel : franche-comte@fepem.fr

www.fepem.fr

Août 2014